

社労士受験メンバーズクラブ HIGH HOPES 会員限定

【社会保険労務士試験】

2 択重要論点チェック 2026 年度版

解答・解説編

① 労働基準法

＜著作権について＞

このテキストは著作権法で保護されている著作物です。下記の点にご注意いただきご利用下さい。

このテキストの著作権は作成者に属します。

著作権者の許可なく、このテキストの全部又は一部をいかなる手段においても複製、転載、流用、転売等することを禁じます。

＜テキストの構成と利用の仕方＞

- ① 『2択重要論点チェック』は、問題集としての側面とテキストとしての側面を併せ持つQ&A形式の重要論点ポイント集です。あらかじめ、問題編の問題を解いた上で、解答・解説編及び付属の解説動画をご覧ください。
- ② 問題編の問題は、過去10数年間の本試験で複数回出題された論点と近年の法改正事項を中心として、知識記憶の定着度を高めることを目的に、紛らわしい内容の2つの選択肢から選ぶ形式としています。また、短時間での反復学習を可能とするため、問題文と選択肢からは余分な語句を取り除いて、全ての問題を論点のみを問うシンプルな構成にしています。1問あたり30秒から60秒を目安として、全間に正解できるまで繰り返し解いてください。
- ③ 問題は内容的な一定の体系に沿って配置されていますが、法律改正に伴って追加された問題は、適宜の箇所に枝番号を付して記載しています。また、法律改正及び本テキストの改定に伴って削除された問題は、従前の箇所にく削除>と記載し、問題番号はそのままにしています。
- ④ 解答・解説編は、単に問題の正解に至るまでの過程を記載することに留まらず、その問題に関連する内容や他の科目的類似規定、過去に出題された本試験問題の論点などを幅広く記載しています。内容的にボリュームがありますが、過去問とも連動する本試験合格に不可欠な知識のまとめとして、時間の許す限り、読み込むようにしてください。
- ⑤ 解答・解説編の本文には、各問題にかかる論点・知識を端的に理解して記憶することを目的として、一部簡略化された表記になっているものがございます。また、参照箇所や事例を示す記号等がある他には読解の際の理解の助けとなる図表やイラストを一切用いていませんが、これは、本試験問題が、文章のみの読解から内容を把握して解答が求められるものであることからそのようにしています。
- ⑥ 解答・解説編の本文に用いられている記号等の意味は次の通りです。
 - ・⇒cf. 【雇用問5】 …雇用保険法の『2択重要論点チェック』問5の解答・解説との比較(の参照・確認)を示します
 - ・ex.2 …2つ目の具体例であることを示します
 - ・(①) …問題の選択肢①の語句・表現が解説本文中に用いられている箇所を示します。正解選択肢となるものについては赤字で記載しています
 - ・2026年本試験からの法改正にかかる部分(解説全文の場合はPoint.のタイトルのみ)は青字で記載しています。
- ⑦ 本テキストの内容は、2025年10月1日現在において公布され、かつ、2026年の本試験受験案内が発表されるまでに施行されることが確定している法令等に基づきます。(テキスト刊行後の法改正等は、追ってお知らせします。)

問1

法第 13 条は、「労働基準法で定める基準()労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。」とし(強行的効力)、「この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。」と定めている。
① に達しない ② に反する

Point 労働基準法に違反する労働契約の効力

- ◆労働基準法 …労働条件の最低基準を定めることによって労働者の保護を図る、使用者の取締法規
⇒cf. 【問 16】
 - ※ 昭和 22 年公布・施行 ⇒cf. 労災、雇用と同じ、【安衛問 1】は昭和 47 年施行
 - ※ 労基法は、原則として、労働者を使用するすべての事業に適用される
 - …適用単位は場所的観念により決定されるが、部門ごとに独立の事業とされる場合がある ⇒cf. 【問 142】
- ◆労働基準法で定める基準に達しない(①)労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とされる
→無効とされた部分については、労基法で定める労働条件の基準に引き上げられる ⇒cf. 【問 30】
 - ※ 労基法の基準を下回る部分についてのみ無効とされ、基準を上回る部分については有効とされる
 - 「に達しない」は部分無効の規定
 - ex. 【労一問 13】(労契法) 就業規則と労働契約、【労一問 26】(最賃法) 最低賃金と賃金
 - ※ 労働契約には、民法上の雇用契約の他、委任契約、請負契約等、労務の提供を内容とする契約が含まれる
- ◆法令>労働協約>就業規則>労働契約の優先順位となる
 - ※ 使用者と労働組合の間で締結される労働協約に強い効力がある ⇒cf. 【労一問 40】

cf. 【問 148】・【労一問 13】(労契法) 法令・労働協約と就業規則、【労一問 41】(労組法) 労働協約と労働契約

- ※ 法令・労働協約の基準と異なる場合は、基準を上回る部分についても下回る部分についても無効とされる
 - 「に反する」(②)、「に違反する」、「と異なる」は全部無効の規定 …労働協約との優劣に係る場合

正解 ①
(法 13 条)

問2

労働基準法は、船員法第1条1項に規定する船員については、総則規定とその罰則などの一部の規定のみが適用される。また、一般職の()にも、労働時間の規定の一部や就業規則などを除く一部の規定のみが適用される。

- ① 国家公務員(行政執行法人に勤務する職員を除く) ② 地方公務員

Point 労働基準法の適用除外(1)

◆船員法第1条1項に規定する船員 →一部適用除外

※ 総則とこれに関する罰則規定のみ適用される

※ 船員の労働の特殊性を考慮し、労働時間・休日等の規制の適用については除外されている

cf. 【労一問 20】(労契法) 一部適用除外、【労災問5】 適用あり

◆一般職の国家公務員(行政執行法人に勤務する職員を除く)(①) →適用除外

※ 国家公務員法が適用されることから適用除外となる

※ 行政執行法人(ex. 国立印刷局・造幣局)の職員には国家公務員の身分が与えられているが、行政執行法人以外の独立行政法人の職員と同じく、労基法が適用される ⇒cf. 【労災問5】 適用除外

cf. 【労一問 20】(労契法) 適用除外、【労災問5】 適用除外

◆一般職の地方公務員(②) →一部適用除外

※ 総則の他、割増賃金等の規定についても適用される

※ 公務員としての勤務になじまないみなし労働時間制、就業規則等の規定の適用は除外される

cf. 【労一問 20】(労契法) 適用除外、【労災問5】 現業・非常勤の地方公務員のみ適用あり

正解 ②

(法 116 条1項、平成 22.5.18 基発 0518 第1号)

問3

- [1]同居の親族を使用する事業で、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業、[2]法人に雇われ、その役職員の家庭においてその家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者、の各々について、労働基準法は()。
- ① [1]では適用されるが、[2]では適用されない ② [1]では適用されないが、[2]では適用される

Point 労働基準法の適用除外(2)

◆同居の親族のみを使用する事業 →適用除外

- ※ 同居の親族は、事業主と居住、生計を同じくするもので、原則として労基法上の労働者に該当しない
⇒cf. 【問4】
- ※ 例外的に、常時同居の親族以外の労働者を使用する場合([1])において、事業主と同居の親族の間にも私生活面での相互協力関係とは別の独立した労働関係が成立している場合には、労基法が適用される(①)
…事業主の指揮命令に従い、他の労働者と同様に就労している実態がある場合
cf. 【安衛問4】・【労災問6】・【労一問 20】(労契法)も同じ

◆家事使用人 →適用除外

- ※ 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者([2])は家事使用人に該当し、労基法が適用されない(①) …使用者にあたる者が家庭の中にいる場合
cf. 個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われてその指揮命令の下に家事を行う者は、家事使用人に該当せず、労基法が適用される …使用者が家庭の外にいる場合
cf. 【安衛問4】・【労災問6】も同じ、【労一問 20】(労契法)は適用される

正解 ①

(法 116 条2項、昭和 54.4.2 基発 153 号、昭和 63.3.14 基発 150 号)

問4

- 労働基準法における「労働者」とは、「職業の種類を問わず、()をいう」というものと、法第9条で定められている。
- ① 賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者
 - ② 事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者

Point 労働者の定義(1)

◆職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者(②)

- ※ 使用される者 …使用者の指揮命令を受けて労働しているなどの使用従属関係が認められる場合
- ※ 賃金を支払われる者 …現に就業している者に限られる

cf. 【労災問6】・【労一問2】(労契法)・【安衛問4】・【労一問 25】(最賃法) →労基法と同様の定義

cf. 【労一問 39】(労組法) →職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者(①)

- ※ 賃金支払要件がないことから、就業者に限定されず、失業中や育児休業中の者が含まれる

正解 ②

(法9条、労働組合法3条)

問5

[1]使用者と請負契約を締結している請負人の間に、その実体において使用従属関係が認められる場合、[2]法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあって賃金を受ける場合、()。

- ① [1]の請負人も[2]の役員も労働者に当たる ② [1]の請負人は労働者に当たり、[2]の役員は当たらない

Point 労働者の定義(2)

◆職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者 ⇒【問4】

※ 不法就労者である外国人の場合にも労基法の適用がある ⇒cf. 【労災問6】同じ

※ 使用者との間に使用従属関係が認められる場合には、労務提供の形態に関わらず、労働者に該当する

ex. 請負契約による下請負人([1]、①)、臨床研修の研修医

◆法人等の代表者、役員の労働者性

※ 法人・団体・組合等の代表者、個人事業主 →賃金を支払われる者でないことから、労働者に該当しない

※ 法人の役員で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあって賃金を受ける場合([2])

→労働者に該当する(①) ex. 取締役部長

cf. 【雇用問6】被保険者適格 →雇用される労働者であること

※ 役員報酬のみを受けて賃金を受けない法人等の代表者、役員、個人事業主は被保険者適格を有しない

cf. 【健保問7】・【厚年問5】被保険者適格 →使用される者であること

※ 法人等に使用される代表者、役員は被保険者適格を有し、個人事業主は被保険者適格を有しない

正解 ①

(法9条、昭和 23.3.17 基発 461 号)

問6

労働基準法における「使用者」とは、本法各条の義務についての履行の責任者をいい、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行行為をする()をいう」と定められている。

- ① すべての者 ② 管理監督者以上の者

Point 使用者の定義

◆[1] 事業主 …個人企業の場合はその企業主個人を指し、法人組織の場合はその法人そのものを指す

cf. 【労一問2】(労契法) 使用者、【安衛問4】事業者 も同じ

…使用する労働者に対して賃金を支払う者のみであり、労基法の使用者よりも範囲が狭い

◆[2] 事業の経営担当者 ex. 法人の代表者、支配人

◆[3] その事業の労働者に関する事項について事業主のために行行為をするすべての者(①) ⇒cf. 【問 101】

※ 部長、課長等の形式にとらわれることなく、実質的に一定の権限が与えられている場合は使用者とみなされ

逆に権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎない場合は使用者とみなされない

…「使用者」は、労基法各条の義務についての履行の責任者をいう

cf. 【労一問 25】(最賃法) 労基法の使用者と同じ

正解 ①

(法 10 条)

問7

労働者が法令の定めにより負担すべき社会保険料を使用者が労働者に代わって負担する場合の負担部分は、労働基準法第11条における「賃金」に(A)。また、生命保険料の補助、(B)、チップは「賃金」に該当しない。

- ① A:該当する、B:解雇予告手当 ② A:該当しない、B:職務手当

Point 賃金の定義(1)

◆賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの

※ 貨幣賃金の代りに支給される物又は利益で、その支給により貨幣賃金の減額を伴うものも賃金に該当する

cf. 【雇用問16】・【徴収問33】 賃金の定義、【健保問25】・【厚年問23】 報酬の定義 も同様

◆賃金に該当するものの例 →労働義務に伴う労働の対償として支払われるもの、支給条件の定めのあるもの

※ 労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確である場合の退職手当等 ⇒【問8】

※ 通勤定期券、職務手当(②B)、休業手当、使用者が労働者に代わって負担する所得税や社会保険料(①A)

⇒cf. 【問14・58】

…所得税や社会保険料の使用者負担により、労働者は法律上当然に生ずる義務を免れることとなる

◆賃金に該当しないものの例 →労働義務に伴う労働の対償として支払われるものでないもの

※ 労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確でない場合の慶弔見舞金等 ⇒【問8】

※ 出張旅費、解雇予告手当(①B)、休業補償、チップ、福利厚生としての食事の供与や生命保険料の補助、

制服の支給、ストック・オプション制度の権利行使による利益 ⇒cf. 【問8・154】

…生命保険料の補助は、労働者の福利厚生のために使用者が負担するもの

正解 ①

(法11条、昭和63.3.14基発150号、昭和23.8.18基収2520号、昭和23.2.3基発164号)

問8

労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確にされており、それに従い使用者に支払義務がある場合の、[1]出張旅費、[2]結婚祝金、[3]退職手当、が賃金として取り扱われるかについては、()。

- ① [3]のみが賃金として取り扱われる ② [2]、[3]が賃金として取り扱われる

Point 賃金の定義(2)

◆賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの

※ 労働義務に伴う労働の対償として支払われるもの →賃金に該当する ⇒【問7】

※ 労働義務に伴う労働の対償として支払われるものでないもの →賃金に該当しない

…[1]は実費(②)

◆退職手当([3])、結婚祝金([2])、慶弔見舞金等の取り扱い

→労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確である場合は賃金に該当する(②)が、予め支給条件が明確でない場合の任意恩恵的な給付は賃金に該当しない ⇒cf. 【問 48・53】

※ 労基法上の賃金は、労働契約の締結時に明示が要求される労働条件の一要素としての賃金 ⇒【問 33】
→支給条件が明確に定められている場合は、恩恵的給付であっても労働条件としての賃金となる

cf. 【微収問 34】 結婚祝金、慶弔見舞金等の任意恩恵的な給付は、支給条件が明確であっても賃金に該当しない

【微収問 36】 退職金は賃金総額に算入されないが、退職金相当額は賃金総額に算入される

正解 ②

(法 11 条、昭和 22.9.13 発基 17 号)

問9

平均賃金の原則的な算定式は、これを算定すべき事由の発生した日以前(A)にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の(B)で除したもので、銭未満の端数を生じたときは切り捨てるものとされる。

- ① A:3か月間、B:総日数 ② A:6か月間、B:労働日数

Point 平均賃金の計算方法の原則式

◆平均賃金 = 算定事由発生日以前3か月間(①A)の賃金総額 ÷ 3か月間の総日数(①B)

cf. 【労災問 81・82】給付基礎日額も同様

※ 雇入れ後3か月未満の労働者の場合は、雇入れ後の期間とその期間中の賃金の総額で算定する

※ 算定事由発生日を基準として計算するが、賃金締切日がある場合はこれを起算点とする ⇒【問 11・12】

※ 計算式の分母は、3か月間の労働日数(②B)ではなく、3か月間の総暦日数

※ 賃金総額に算入しない賃金、賃金総額と総日数から控除される賃金と期間がある ⇒【問 13・14】

◆賃金が日給、時間給、出来高給等で支払われている場合は、平均賃金に最低保障額がある ⇒【問 10】

cf. 【雇用問 36】賃金日額の計算方法の原則式 →被保険者期間の最後の6か月間(②A)の賃金総額 ÷ 180

正解 ①

(法 12 条1項)

問 10

賃金が日給、時間給、出来高払制その他の請負制による場合、平均賃金の最低保障額の算定式は、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間の賃金の総額をその期間の(A)で除した金額の(B)とされている。

- ① A:労働日数、B:100 分の 60 ② A:総日数、B:100 分の 70

Point 平均賃金の最低保障額の算定式

◆平均賃金の原則式 = 算定事由発生日以前3か月間の賃金総額 ÷ 3か月間の総日数(②A) ⇒【問9】

※ 賃金が日給、時間給、出来高払制その他の請負制による場合、欠勤日数が多いときは平均賃金が極端に低額となることから、この場合は下記の最低保障額の算定式によって計算された額を平均賃金とする

◆最低保障額 = 算定事由発生日以前3か月間の賃金総額 ÷ 3か月間の労働日数(①A) × 100 分の 60(①B)

※ 労働日数で除しても、これに 100 分の 60 を乗じることで、原則式により計算された額との調整を図っている

※ 賃金の一部が日給、時間給、出来高給等である場合は、その一部のみに最低保障額の適用がある

cf. 【雇用問 38】 賃金日額の最低保障額

= 被保険者期間の最後の6か月間の賃金総額 ÷ 最後の6か月間の労働日数(①A) × 100 分の 70(②B)

正解 ①

(法 12 条1項)